

**MAR 26**

# LABOUR LAW

## *Review*



# Índice

## Noticias relevantes

SUNAFIL recibió 350 denuncias en el 2025 por incumplimiento de las obligaciones en materia de igualdad salarial _____	3
SUNAFIL: Empresas podrían recibir hasta S/ 143 660 soles de multa por no pagar utilidades _____	3
SUNAFIL propone algunos ajustes razonables a los empleadores que tengan trabajadores con síndrome de down _____	4
SUNAFIL: Trabajadores con TBC pueden solicitar reasignación de funciones para no afectar su salud _____	4
Proyectos normativos presentados durante el mes de marzo de 2026 _____	6

## Pronunciamientos relevantes emitidos por el Tribunal de Fiscalización Laboral

EL TFL precisa que no corresponde sancionar el incumplimiento de una medida de requerimiento cuando el administrado subsanó voluntariamente la infracción antes de la notificación de la imputación de cargos _____	7
---	---

## Sentencias relevantes emitidas por la Corte Suprema

Corte Suprema reafirma que el cobro de la indemnización por despido supone su aceptación cuando el trabajador no acredita su rechazo ni devuelve el monto percibido \_\_\_\_\_ 8

Prevalencia del fondo sobre la forma: para la determinación de un cargo de confianza se requiere el análisis de las funciones por sobre la denominación del puesto \_\_\_\_\_ 8

Corte Suprema precisa que en el marco de un proceso de reposición por despido fraudulento no es relevante determinar la propiedad del bien en un despido por hurto cuando los hechos imputados realmente existieron \_\_\_\_\_ 9

Corte Suprema delimita el alcance de la presunción de veracidad de las actas de infracción: no alcanza el análisis que el inspector haya realizado sobre los hechos, que requiere control jurisdiccional \_\_\_\_\_ 10

**NOTICIAS RELEVANTES*****SUNAFIL recibió 350 denuncias en el 2025 por incumplimiento de las obligaciones en materia de igualdad salarial***

El 09 de marzo de 2026, mediante una nota de prensa, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) informó que durante el 2025 recibió un total de 350 denuncias por incumplimientos en materia de igualdad salarial en empresas privadas, lo cual vulnera la Ley No. 30709, que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.

Al respecto, la entidad recordó a los empleadores que, para garantizar la igualdad remunerativa, deben: (i) contar con un cuadro de categorías y funciones; (ii) elaborar una política salarial sin incurrir en situaciones de discriminación directa o indirecta; y (iii) cumplir con comunicar dicha política a todo el personal. Asimismo, precisó que, para evaluar y agrupar los puestos de trabajo, los empleadores deben aplicar criterios objetivos que garanticen la igualdad remunerativa ante el trabajo de igual valor.

Finalmente, la SUNAFIL advirtió que la discriminación remunerativa basada en el sexo es considerada una infracción muy grave, susceptible de multas administrativas dependiendo del tipo de empresa y el número de trabajadores afectados.

Podrán encontrar más información sobre la nota en el [LINK](#).

***SUNAFIL: Empresas podrían recibir hasta S/ 143 660 soles de multa por no pagar utilidades***

El 16 de marzo de 2026, mediante una nota de prensa, la SUNAFIL recordó a los empleadores que se encuentra próximo el vencimiento del plazo para el pago de las utilidades correspondientes al ejercicio de 2025, beneficio que consiste en la distribución de un porcentaje de las ganancias o renta anual antes de los impuestos entre los trabajadores de la empresa.

Al respecto, la entidad precisó que el porcentaje a distribuir depende de la actividad económica que desarrolle la empresa, de acuerdo con el siguiente detalle:

Actividad económica	Porcentaje
Pesqueras y telecomunicaciones	10%
Industriales	10%
Mineras, comercio y restaurantes	8%
Agrarias	7.5%
Otras actividades	5%

Finalmente, la SUNAFIL advirtió que el incumplimiento en el pago de utilidades constituye una infracción grave en materia de relaciones laborales, susceptible de multas administrativas dependiendo del número de trabajadores afectados y el tipo de empresa.

Podrán encontrar más información sobre la nota en el [LINK](#).

**SUNAFIL propone algunos ajustes razonables a los empleadores que tengan trabajadores con síndrome de Down**

El 21 de marzo de 2026 se conmemoró el Día Mundial del Síndrome de Down, por lo cual, la SUNAFIL emitió una nota de prensa en la cual precisó cinco ajustes razonables que los empleadores pueden implementar en favor de los trabajadores con síndrome de Down, con el objetivo de facilitar su desempeño laboral, siendo estos los siguientes:

Ajuste razonable	Detalle
Instrucciones de trabajo	Si las instrucciones son extensas o complejas, se sugiere el uso de apoyos visuales o gráficos que permitan una explicación paso a paso.
Adaptación al puesto	Si el trabajador requiere apoyo durante el aprendizaje de sus labores, se sugiere asignarle un compañero mentor o guía laboral que lo oriente y absuelva sus dudas mientras se adapta al puesto.
Capacitación	Si las capacitaciones de la empresa son muy rápidas o breves, se sugiere adaptar su formato, priorizando el material visual y reforzando la información mediante su repetición.
Organización de tareas	Si el trabajador necesita organizar mejor sus actividades, se sugiere estructurarlas mediante listas de tareas diarias, calendarios o recordatorios visuales, dividiendo el trabajo en pasos más pequeños.
Sensibilización en el equipo de trabajo	Si los compañeros de trabajo no saben cómo brindarle apoyo, se sugiere implementar acciones de capacitación o sensibilización dirigidas al equipo de trabajo.

Finalmente, la SUNAFIL continuará brindando información para ejecutar los ajustes razonables con miras a proporcionar un ambiente adecuado, para los trabajadores con síndrome de Down.

Podrán encontrar más información sobre la nota en el [LINK](#).

**SUNAFIL: Trabajadores con TBC pueden solicitar reasignación de funciones para no afectar su salud**

El 24 de marzo de 2026, con motivo de la conmemoración del Día Mundial de la Lucha contra la Tuberculosis, la SUNAFIL emitió una nota de prensa en la cual recordó que los trabajadores con diagnóstico de tuberculosis (TBC) tienen derecho al descanso médico, a permisos de horario y a la reasignación de funciones, de acuerdo con la prescripción del médico tratante.

Al respecto, la entidad informó que los trabajadores diagnosticados con TBC gozan de los siguientes derechos: (i) descanso médico según lo prescrito por el médico tratante; (ii) una vez concluido el descanso, la posibilidad de ingresar una hora después o retirarse una hora antes, debiendo

compensar dicho tiempo con trabajo efectivo; (iii) solicitar la reasignación de sus funciones cuando el médico tratante determine que las actividades de su puesto de trabajo afectan o agravan su estado de salud; y (iv) ser reubicado en un puesto compatible con su condición en caso de adquirir una secuela o discapacidad al culminar el tratamiento.

Finalmente, la SUNAFIL enfatizó que el despido de un trabajador a causa de su diagnóstico con TBC es nulo, y que el incumplimiento de las obligaciones relativas al otorgamiento de descansos médicos, licencias y permisos constituye una infracción muy grave en materia sociolaboral, susceptible de multas administrativas.

Podrán encontrar más información sobre la nota en el [LINK](#).

## PROYECTOS NORMATIVOS MÁS RELEVANTES EN MATERIA LABORAL

Durante el mes de febrero de 2026, se han presentado los siguientes proyectos normativos:

Autor	No. de PL	Fecha de presentación	Propuesta
Somos Perú	14272/2025-CR	19/03/2026	Proyecto de ley que regula el régimen laboral especial y el reconocimiento del trabajador marítimo en el Perú
Podemos Perú	14295/2025-CR	20/03/2026	Proyecto de ley que dispone a Essalud mantener las prestaciones asistenciales de salud, luego de haber culminado el periodo de latencia y acreditarse la afiliación al SIS del asegurado y sus derechohabientes
Podemos Perú	14297/2025-CR	20/03/2026	Proyecto de ley que garantiza la autonomía administrativa, operativa y financiera del Seguro Social de Salud y de su consejo directivo en beneficio de la clase asegurada
Podemos Perú	14295/2025-CR	20/03/2026	Proyecto de ley que dispone a Essalud mantener las prestaciones asistenciales de salud, luego de haber culminado el periodo de latencia y acreditarse la afiliación al SIS del asegurado y sus derechohabientes

## **PRONUNCIAMIENTOS RELEVANTES EMITIDOS POR EL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL**

***EL TFL precisa que no corresponde sancionar el incumplimiento de una medida de requerimiento cuando el administrado subsanó voluntariamente la infracción antes de la notificación de la imputación de cargos***

El 16 de marzo de 2026, mediante la Resolución No. 418-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, el Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL) resolvió el recurso de revisión interpuesto por una empresa cuestionando una multa impuesta por haber incurrido en una infracción muy grave a la labor inspectiva, al no haber cumplido oportunamente con la medida inspectiva de requerimiento.

En este caso, el empleador no acreditó el pago íntegro de las vacaciones y vacaciones trucas a favor de un ex trabajador, debido a que únicamente habría acreditado íntegramente el pago y goce de 56 de los 76 días de descanso vacacional. Por ello, la autoridad inspectiva le cursó una medida inspectiva de requerimiento a fin de que la empresa acredite el pago de los 20 días restantes. Al respecto, la autoridad verificó que el empleador cumplió con subsanar las obligaciones sociolaborales con anterioridad al inicio del procedimiento sancionador, dejando sin efecto la infracción asociada, no obstante, consideró que dicha verificación no enervaba la configuración de la infracción muy grave a la labor inspectiva, debido a que la administrada no cumplió con atender la medida dentro del plazo concedido.

Sobre el particular, el TFL considera como premisa que la medida inspectiva de requerimiento tiene una naturaleza correctiva y preventiva, orientada a promover la subsanación voluntaria de los incumplimientos detectados. En ese sentido, aplicando el precedente de observancia obligatoria contenido en la Resolución de Sala Plena No. 019-2024-SUNAFIL/TFL, el Tribunal precisó que imponer una sanción por infracción a la labor inspectiva cuando el administrado ha subsanado voluntariamente la obligación sociolaboral antes de la notificación de la imputación de cargos resulta contrario al principio de razonabilidad, toda vez que la finalidad de la medida inspectiva de requerimiento habría sido alcanzada con anterioridad al inicio del procedimiento sancionador.

Podrán encontrar mayor información sobre la resolución comentada en el siguiente [LINK](#).

## **SENTENCIAS RELEVANTES EMITIDAS POR LA CORTE SUPREMA**

### ***Corte Suprema reafirma que el cobro de la indemnización por despido supone su aceptación cuando el trabajador no acredita su rechazo ni devuelve el monto percibido***

Mediante la reciente Casación Laboral No. 41369-2022 La Libertad, la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República (4° SDCyST) analizó cuál es la primera oportunidad del trabajador para demostrar el rechazo a la indemnización por despido arbitrario otorgada por su empleador.

En este caso, un ex trabajador demandó su reposición e indemnización por despido arbitrario tras haber sido despedido mediante una carta que incluía conjuntamente la liquidación de beneficios sociales y el monto indemnizatorio, estos conceptos fueron abonados en una única cuenta bancaria del demandante. Frente a ello, en señal de rechazo, el demandante solicitó notarialmente a su empleador un número de cuenta bancaria con la finalidad devolver el dinero. Al respecto, la Sala Superior desestimó la demanda al considerar que no se acreditó un verdadero rechazo al cobro de la indemnización, toda vez que el ex trabajador no acreditó la devolución del importe, ni demostró el rechazo a este depósito durante el desarrollo del proceso.

Sobre el particular, la Corte Suprema, en consonancia con el precedente vinculante establecido en la Sentencia No. 03052-2009-PA/TC, sostiene que la primera oportunidad para que el demandante demuestre el rechazo de la indemnización por despido arbitrario, optando por la reposición a su puesto de trabajo, es con la presentación de la demanda. Ahora bien, en el caso en concreto, el demandante no logró acreditar en su demanda la devolución del dinero, por lo que, sumado a su negativa a presentar sus estados de cuenta, la Corte Suprema concluyó que el demandante había aceptado la indemnización ofrecida por la empresa.

En consecuencia, la 4° SDCyST declaró infundado el recurso de casación interpuesto por el demandante.

### ***Prevalencia del fondo sobre la forma: para la determinación de un cargo de confianza se requiere el análisis de las funciones por sobre la denominación del puesto***

A través de la reciente Casación Laboral No. 33748-2023 Lima, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República (2° SDCyST) analizó el recurso de casación interpuesto por una trabajadora que ocupaba el cargo de Gerente Médica en una empresa farmacéutica, a raíz de haber sido despedida por retiro de confianza.

En el caso en concreto, la demandante laboraba en una empresa dedicada al descubrimiento e invención de nuevos fármacos y vacunas. En ese sentido, de acuerdo con su descriptivo de puesto, desempeñaba las siguientes funciones: (i) revisar y aprobar los materiales promocionales de los fármacos desarrollados por la empresa; (ii) revisar y aprobar las hojas de vida de los científicos disertantes en las actividades de educación médica; (iii) manejar la conducción de estudios observacionales sobre la inocuidad de los medicamentos; y (iv) velar porque las indicaciones médicas de los productos estuvieran aprobadas por Digemid, con el fin de proteger al paciente. Al respecto, la Sala Superior consideró que la demandante sí ocupó un puesto de confianza en atención a la denominación de su cargo.

Sobre el particular, la 2° SDCyST consideró que, la denominación de “gerente” en un puesto de trabajo no basta para invocar que el cargo es de confianza, sino que es necesario analizar si las funciones y actividades realizadas por la demandante obedecen a dicha condición. En ese sentido, la Corte Suprema consideró que, de acuerdo con sus funciones, no tuvo acceso a información de carácter reservado, como tampoco desempeñó sus funciones en contacto directo con personal de dirección, sino que sus actividades respondían a labores propias de su ejercicio profesional cotidiano.

Por estos motivos, la 2° SDCyST consideró que la demandante no desempeñó un cargo de confianza, mereciendo la protección indemnizatoria por su despido, por lo que la Corte Suprema declaró fundado en parte el recurso de casación interpuesto por la demandante.

***Corte Suprema precisa que en el marco de un proceso de reposición por despido fraudulento no es relevante determinar la propiedad del bien en un despido por hurto cuando los hechos imputados realmente existieron***

La 2° SDCyST, a través de la reciente Casación Laboral No. 4600-2023 La Libertad, resolvió el recurso de casación interpuesto por un trabajador que fue despedido por la apropiación consumada de bienes por presuntamente haber retirado bolsas con azúcar rubia de su centro de trabajo.

En este caso, una empresa azucarera se percató que, a la salida del centro de trabajo, el demandante intentó retirar ½ kg de azúcar en una bolsa negra al interior de su mochila. Por tal motivo, fue despedido por la falta grave consistente en la apropiación consumada de bienes del empleador. Al respecto, la Sala Superior consideró que, al margen de la propiedad de la azúcar incautada, las circunstancias en las que se basó el despido fueron ciertas y reales. Además, precisó que el análisis sobre la acreditación o no de la causa justa de despido no es objeto de valoración para determinar la configuración del despido fraudulento.

Al respecto, la Corte Suprema amparó el argumento de la Sala Superior, al considerar que, habiendo el demandante reconocido la sustracción de la azúcar, los hechos imputados por la demandada realmente existieron, por lo que, si bien no se ha logrado probar la propiedad del bien incautado, dicho análisis no es propio del despido fraudulento. Así, la 2° SDCyST precisa que, para determinar la configuración de esta modalidad de despido, únicamente corresponde analizar si la falta grave se ha cometido, o si la misma ha sido producto del ánimo fraudulento del empleador.

Por estos motivos, la 2° SDCyST declaró infundado el recurso de casación interpuesto por el demandante.

***Corte Suprema delimita el alcance de la presunción de veracidad de las actas de infracción: no alcanza al análisis que el inspector haya realizado sobre los hechos, que requieren de control jurisdiccional***

Mediante la reciente Casación No. 24056-2023 Del Santa, la 4° SDCyST se propuso analizar el alcance de la presunción de veracidad de las actas de infracción, a raíz de una demanda interpuesta por una empresa contra SUNAFIL, quien le interpuso una sanción administrativa por presuntos actos de discriminación salarial.

En este caso, la SUNAFIL sancionó a la empresa al concluir que no se habían registrado en planilla los cargos efectivamente desempeñados por cinco trabajadores. En sede administrativa se señaló que estos trabajadores realizaron labores de un cargo superior, como Motorista Absorbente, pese a estar registrados en planilla bajo el puesto Operador de Absorbente, un cargo remunerativamente inferior. Al respecto, la Sala Superior verificó que, en procesos iniciados por los propios trabajadores afectados, las instancias judiciales habían determinado que no realizaban labores de Motorista Absorbente, por lo que la Sala Superior anuló la multa.

Sobre el particular, la Corte Suprema desestimó el cuestionamiento de SUNAFIL precisando que, si bien los hechos constatados mediante el acta de infracción gozan de una presunción de veracidad, esta no alcanza al análisis jurídico que el inspector haya podido realizar sobre dichos hechos, por lo que resulta irrazonable amparar la sanción únicamente en función a expuesto en la referida acta. Asimismo, la 2° SDCyST precisa que, para determinar si a los trabajadores presuntamente afectados les asiste la razón, es necesario un análisis completo de los hechos inspeccionados, los cuales, por su connotación, requieren de una evaluación a nivel jurisdiccional.

Por estos motivos, la 2° SDCyST declaró infundado el recurso de casación interpuesto por la demandada.

Cualquier duda o consulta, nuestro equipo está a disposición para ampliar sobre el asunto.

## Equipo de Derecho Laboral



**Jorge Luis Acevedo**

Socio  
jacevedo@bv.u.pe



**Carla Benedetti**

Socia  
cbenedetti@bv.u.pe



**Karla Zuta**

Asociada senior  
kzuta@bv.u.pe



**María Eugenia Tamariz**

Asociada senior  
mtamariz@bv.u.pe



**Franklin Altamirano**

Asociado senior  
faltamirano@bv.u.pe



**Vanessa Verano**

Asociada  
vverano@bv.u.pe



**Dominick Vera**

Asociado  
dvera@bv.u.pe



**Natalia Peña**

Asociada  
npeña@bv.u.pe



**Jenner Huerta**

Asociado  
jhuerta@bv.u.pe